

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГАЙСКОГО ГОРОДСКОГО  
ОКРУГА

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области  
(МАДОУ № 13)

Адрес: 462633, Оренбургская область, г. Гай, пер.Поляничко, д.2  
e-mail: [detskiysadv13@bk.ru](mailto:detskiysadv13@bk.ru)

телефон: 8(3536) 24-32-59  
<http://mdou13.ucoz.ru>

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «24» 09 2018 г.  
по «23» 09 2021 г.


**От Работодателя:**

Заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 13»

  
Е.В.Ившина  
2018г.

**От Работников:**


Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад № 13»

  
(подпись) Л.Б.Сутковенко  
«17» 09 2018г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МАДОУ  
протокол от «17» сентября 20 18 г. № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ГУ «ЦЗН» г. Гая

Регистрационный № 582 от «24» 09 2018 г.

Ведущий инспектор ЦЗН   
(подпись)

## Коллективный договор на 2018 – 2021 гг.

1. Наименование организации - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области.

Сокращенное наименование – МАДОУ № 13.

2. Тип образовательного учреждения – дошкольное образовательное учреждение.

3. Организационно-правовая форма – автономное учреждение.

4. Стороны, подписавшие Коллективный договор:

**от имени Работодателя** – Ившина Елена Викторовна – заведующий МАДОУ № 13;

**от имени Работников** – Сутковенко Лариса Борисовна - председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ № 13.

5. Срок действия Коллективного договора - 3 года

6. Разделы Коллективного договора:

1. Общие положения
2. Стороны трудовых отношений. Права и обязанности сторон
3. Заключение, изменение и прекращение Трудового договора
4. Оплата труда и стимулирование Работников
5. Рабочее время и время отдыха
6. Профессиональная подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации Работников
7. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству
8. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование
9. Гарантии профсоюзной деятельности
10. Обязательства профсоюза
11. Контроль выполнения Коллективного договора, ответственность сторон

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области (далее по тексту - МАДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением между отделом образования администрации Гайского городского округа и Гайской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МАДОУ, в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ № 13 – Сутковенко Ларисы Борисовны;
- работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ № 13 – Ившиной Елены Викторовны.

1.4. Содержание и структура Коллективного договора определяется сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.5. Порядок разработки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ (ст.43 ТК РФ).

1.7. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных Трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАДОУ (ст.44 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников в течение 5 дней со дня его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Работодатель в обязательном порядке знакомит с Коллективным договором всех вновь поступающих на работу в МАДОУ.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.13. При смене формы собственности МАДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.14. При реорганизации МАДОУ (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При ликвидации МАДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.17. Все положения настоящего Коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.18. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа Работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов (ст.29 ТК РФ).

1.19. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ непосредственно Работниками и через профсоюз:

- учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МАДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

## **2. Стороны трудовых отношений. Права и обязанности сторон**

Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель.

Стороны несут ответственность за выполнение условий Коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

### **2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать Трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### **2.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и Трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную Трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МАДОУ в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами и Трудовыми договорами;
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАДОУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);

- обеспечивать сохранность имущества МАДОУ.

### **2.3. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной Трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении МАДОУ в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, Соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **2.4. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда;

- правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать повышению качества труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

### **2.5. Профсоюзный комитет обязан:**

- содействовать эффективной работе МАДОУ;
- осуществлять представительство интересов Работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;
- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей, настоящего Коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в МАДОУ;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, охране труда, Соглашений, настоящего Коллективного договора.

### **3. Заключение, изменение и прекращение Трудового договора**

3.1. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

3.1.1. Заключение Трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр Трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя, получение Работником экземпляра Трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового договора, хранящемся у работодателя);

3.1.2. Издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется Работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

3.1.3. До подписания Трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

При фактическом допущении Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним Трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.2. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.3. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.4. Изменение определенных сторонами условий Трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон Трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий Трудового договора заключается в письменной форме.

3.5. Условия, оговариваемые при заключении Трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права Работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором МАДОУ.

3.6. Трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его (части 1 статья 57 ТК РФ).

3.7. Обязательным для включения в Трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. В Трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.9. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия Трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе Работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции Работника.

3.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.11. Расторжение Трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством (ст.77 ТК РФ).

3.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий Коллективного договора.

#### **4. Оплата труда и стимулирование Работников**

4.1. Оплата труда Работников МАДОУ осуществляется на основе ЕТС по оплате труда Работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Заработная плата Работников МАДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов заработной платы соответствующих квалификационных групп.

4.3. Заработная плата Работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 15 числа текущего месяца, за вторую половину – 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный листок установленной формы.

4.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области и состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат (в т.ч. за работу в условиях, отличающихся от нормальных);



- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи);
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

4.6. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.8. Действующие в МАДОУ Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области, Порядок оплаты труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором и сверхурочных работ Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области разрабатываются администрацией МАДОУ, согласовываются с профсоюзным комитетом, утверждаются заведующим, обсуждаются, изменяются и принимаются на общем собрании трудового коллектива.

4.10. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда.

4.11. Работникам МАДОУ могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- при совмещении профессий (должностей);

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в особых климатических условиях;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

Выплаты работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.12. Работодатель обеспечивает оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию Работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

4.13. Работодатель обеспечивает выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении Трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

4.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.15. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачиваются в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

4.16. Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются Порядком оплаты труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором и сверхурочных работ Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 «Золотой» города Гая Оренбургской области.

4.17. Совместным решением Работодателя и профсоюзного комитета МАДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи Работникам.

4.18. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы Работника.

4.19. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других Работников МАДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

#### 4.20. Профсоюз:

4.20.1. Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы Работникам.

4.20.2. Проверяет правильность установления должностных окладов Работникам МАДОУ.

4.20.3. Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.

4.20.4. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4.20.5. Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

4.20.6. Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов МАДОУ по оплате труда.

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения профсоюза, а также условиями Трудового договора, Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников учреждения, занимающих должности административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических Работников МАДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- воспитатель – 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.4. Для всех работников МАДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия Работников по письменному распоряжению руководителя МАДОУ.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. Привлечение работников МАДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАДОУ, Должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой производится в соответствии с Порядком оплаты труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой Трудовым договором и сверхурочных работ Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 «Золотой ключик» города Гая Оренбургской области.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал и педагогический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.11. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических работников МАДОУ не менее 42 календарных дней.

5.12. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между Работником и руководителем МАДОУ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

5.13. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон Трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть представлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.15. Работникам МАДОУ, являющимся членами профсоюзной организации, предоставляется ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск:**

5.15.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 117 ТК РФ;

5.15.2. при отсутствии в течение предшествующего календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

5.15.3. с ненормированным рабочим днём – 3 календарных дня;

5.15.4. в случаях регистрации брака самого работника (детей работника) – 3 календарных дня;

5.15.5. в случае смерти близких родственников (дети, родители, супруга) – 3 календарных дня;

5.15.6. не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;

5.16. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию предоставляться отдельно, суммирование этих отпусков допускается не более чем за один год. Компенсация при увольнении за неиспользованные дни дополнительного отпуска не выплачивается.

5.17. Лицам, воспитывающим детей – инвалидов (ст.262.1. - ФЗ от 13.07.2015 №242-ФЗ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.18. Предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению Работника **отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:**

5.18.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

5.18.2. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;

- 5.18.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- 5.18.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 5.18.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 5.18.6. в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо Коллективным договором.
- 5.18.7. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.
- 5.19. Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ).
- 5.20. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с пунктом 4 части пятой статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАДОУ длительного неоплачиваемого отпуска сроком до 1 года.
- 5.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, предоставлять по заявлению ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.
- 5.22. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовки кадров и повышение квалификации Работников**

- 6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАДОУ.
- 6.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАДОУ. При необходимости согласовывает это с профсоюзом.
- 6.3. Работодатель организывает дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников: старшего воспитателя, воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре; младших воспитателей. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.
- 6.4. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест Работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.5. В случае направления Работника для повышения квалификации сохраняется за ним рабочее место (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ).

6.6. Предоставляются гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.7. Предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

6.8. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на пять (5) лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.10. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в МАДОУ, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком.

6.11. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

6.12. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.13. Профсоюзный комитет обязан осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

## **7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией МАДОУ (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МАДОУ инвалидов.

#### **Стороны договорились, что:**

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.7. При появлении новых рабочих мест в МАДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАДОУ в связи с сокращением численности или штата.

## **8. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование**

В целях эффективного управления охраной труда Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом обеспечивает формирование:

- перечня законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, необходимых для создания и функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в МАДОУ;

- условий для информационного сопровождения действий, процедур, процессов и обеспечения ресурсов, иных технических и организационно-методических мероприятий по внедрению и реализации СУОТ в МАДОУ.

(«Рекомендации по созданию и функционированию СУОТ и обеспечением безопасности образовательного процесса в учреждении» от 25.08.2015 №12-1077, Постановление Исполкома Профсоюза от 06.12.2017 г. № 11-12, приказ Министерства труда России от 19.08.2016 г. № 438 «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»).

В целях создания здоровых и безопасных условий труда Работников и воспитанников в МАДОУ,

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечить право Работников МАДОУ на здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с профсоюзом Соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения

профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

8.1.2. Организовать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками МАДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний Работников по охране труда.

8.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. Сохранять за Работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МАДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

8.1.9. Предоставить Работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается Работодателем, как простой не по вине Работника.

8.1.10. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний с сохранением за ними



места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.13. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение Работниками МАДОУ.

8.1.15. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств МАДОУ.

8.1.16. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию.

8.1.18. Иметь комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности МАДОУ.

8.1.19. Беспрепятственно допускать должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219):

**8.2.1. Каждый Работник имеет право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в органы местного самоуправления, к Работодателю, а также в профессиональные союзы по вопросам охраны труда; личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Коллективным договором, Соглашением, Трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда гарантии и компенсации Работникам не устанавливаются.

### **8.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников МАДОУ в свободное от работы время;

- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха Работников;

- проводить работу по оздоровлению детей Работников МАДОУ;

- избрать уполномоченное лицо по охране труда.

8.3.1. Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников МАДОУ в соответствии с законодательством.

8.3.2. Заключать с Работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников МАДОУ.

8.3.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

8.3.5. Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

### **8.4. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:**

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье);

- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления Работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Работодатель во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- признает профсоюз единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении Коллективного договора;

- обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы Работников, профсоюзных членских взносов.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

### **Стороны договорились о том, что:**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п.2, п.3б, п.5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МАДОУ.

9.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий МАДОУ по тарификации, соответствию занимаемой должности педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. **С учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации** производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в МАДОУ (статья 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и не рабочие дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решение о временном ведении режима не полного рабочего времени при угрозе массовых увольнений его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в МАДОУ (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов МАДОУ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение существенных условий труда (статья 74 ТК РФ).

**9.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** производится расторжение Трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАДОУ, осуществляющей образовательную деятельность (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

**9.13. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации** проводится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ).

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ)

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности МАДОУ и принимаются во внимание при поощрении работников, их аттестации.

## 10. Обязательства профсоюза

### **Профсоюз обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

10.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять Учредителю заявление о нарушении руководителем МАДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному органу.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий МАДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МАДОУ.

10.14. Совместно с Работодателем обеспечить регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости по письменному заявлению.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАДОУ.

10.17. Вести учёт Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.18. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **11. Контроль выполнения Коллективного договора, ответственность сторон**

### **Стороны договорились, что:**

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.2. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения Коллективного договора и Соглашений по охране труда.

11.4. Рассматривают в трёхдневный срок возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления и устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового Коллективного договора или продлевают действующий Коллективный договор.

11.9. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.10. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего Коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

11.11. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

### **Представитель Работников:**

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАДОУ «Детский сад № 13»

\_\_\_\_\_ Л.Б.Сутковенко

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### **Работодатель:**

Заведующий МАДОУ

«Детский сад № 13»

\_\_\_\_\_ Е.В.Ившина

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

м.п.